



---

# **The Pay Equity Commission**

Annual Report  
**2006-2007**



# **The Pay Equity Office**

Annual Report  
**2006-2007**



## **Table Of Contents**

<b>Commissioner's Message .....</b>	<b>3</b>
<b>Our Legal Mandate .....</b>	<b>4</b>
<b>The Pay Equity Commission .....</b>	<b>5</b>
Vision of the Pay Equity Office: .....	5
Mission of the Pay Equity Office: .....	5
The Pay Equity Office .....	5
The Pay Equity Hearings Tribunal .....	6
How Pay Equity is Achieved .....	6
2006-2007 Annual Financial Report .....	7
<b>Organizational Chart – 2006-2007 .....</b>	<b>8</b>
<b>The Pay Equity Office .....</b>	<b>9</b>
<b>Commissioner's Office .....</b>	<b>9</b>
<b>Director's Office .....</b>	<b>9</b>
<b>Pay Equity Programs .....</b>	<b>9</b>
Education And Communication .....	10
Review Services .....	10
Staff .....	10
<b>Pay Equity Advisory Council – 2006-2007 Membership List .....</b>	<b>11</b>
<b>PEO Members .....</b>	<b>12</b>
<b>Key Achievements .....</b>	<b>13</b>
<b>Review Services .....</b>	<b>14</b>
<b>Service Delivery Improvements .....</b>	<b>14</b>
<b>PEO – Core Business Report 2006-2007 .....</b>	<b>15</b>
<b>PEO – Core Activity Reports 2006-2007 .....</b>	<b>16</b>
Case Disposition.....	16
File Activity.....	17
Active Case Status.....	18
Educational Activities .....	19



# Commissioner's Message

---



The 2006-2007 year has been one of change for the Pay Equity Office (PEO). We have seen the retirements of several individuals who have served the PEO for many years:

- Bruce Budd, a senior Review Officer and former member of the Pay Equity Hearings Tribunal
- Ruby Johnson, a former Review Officer and then senior Education Officer
- Beverly Rosser, Director of PEO, who served the Ministry of Labour with great distinction for 30 years.

Their retirement has left a significant gap in the PEO, which we are slowly filling.

In turn, however, we have welcomed four new Review Officers who have come to us from various backgrounds and who have brought new vitality and ideas to the PEO. They are: David Lee and Shannon Lee-Meadows who come to us from the Ontario Human Rights Commission and Rene O'Brien and Al Coulen, who both come from the private sector but were formerly employed in the Ministry of Labour, Employment Standards Branch.

Our intake process, which was piloted for eight months, is now finalized. Through the analysis of the files at this initial stage, we are getting a more accurate picture of the kinds of complaints, which are being launched and we have identified areas where our processes need to be updated to reflect the current jurisprudence. Considerable work has been done by all staff to review our Policy & Procedure Manual and to restructure our forms to simplify and capture our work.

Our e-learning program was launched in January 2007 and initial impressions have been very favourable. The program garnered two Ministry of Labour GEM awards in the Innovation category, which was awarded both to the Pay Equity Office and individually to the three key leads of the project. The program was originally created to assist small, uncomplicated businesses but is being used by more sophisticated employers to assist them in producing the necessary information to comply with the legislation. We expect that as we become more familiar with this form of education, we will expand the program to assist other groups of stakeholders.

Outreach activities continue apace. This year, we were invited to participate in a pay equity training session held by the Ontario Federation of Labour (OFL). This forum was useful as it enabled PEO to update union representatives on pay equity issues and to inform them of our operational model. We held two informational sessions with the Chamber of Commerce in London and in Hamilton and we continue to work with the Business & Professional Women's Association (BPWA) and the Human Resource Professional Association of Ontario (HRPAO).

I would like to take this opportunity to thank all of our staff for their contribution this year.

Emanuela P. Heyninck  
Commissioner  
May 2007

# **Our Legal Mandate**

---

The Pay Equity Commission was established by section 27 of the *Pay Equity Act*, 1987, S.O. 1987.c.34 and is continued by subsection 27(1) of the *Pay Equity Act*, R.S.O. 1990, c.P.7 as amended (the *Act*). The Commission is an Adjudicative Agency consisting of two separate, independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal), and the Pay Equity Office.

The Tribunal is the formal adjudicative arm of the Commission and the Pay Equity Office is responsible for the enforcement of the *Act*.

The Minister of Labour is accountable for the PEO to the government and is responsible for representing the PEO in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEO's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the business plan, and Annual Report and for submitting them to Management Board of Cabinet.

The head of the PEO, the Commissioner, is the Chief Administrative Officer (the CAO) appointed by the Lieutenant Governor in Council on the advice of the Premier. The CAO is accountable to the Minister for ensuring that the PEO carries out the responsibilities assigned to it under the *Act*.

## ***Pay Equity Act - Purpose***

---

The purpose of the *Act* is to redress the systemic gender discrimination in compensation for work traditionally done by women.

The Act requires employers, and bargaining agents where employees are represented by a union, to identify systemic discrimination by comparing female job classes to male job classes in terms of the value of the work and the pay. Where a female job class is paid less than a direct male comparator, or an indirect group of male jobs, then the employer is required to adjust the rate of the female job class so that it is at least equal to the male comparator, or similar to the pattern of pay for male jobs.

Studies show that up to a quarter to a third of the 31%\* gap in salaries between men and women can be attributed to the fact that work principally done by women is undervalued.

\*Sources: Income Statistics Division, Statistics Canada



# **The Pay Equity Commission**

---

## **Vision of the Pay Equity Office:**

Safe, fair, healthy, productive, and high performing workplaces, free of systemic discrimination in the value and compensation of work performed primarily by women that result in widespread social and economic benefits for all.

## **Mission of the Pay Equity Office:**

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing fair compensation practices for work performed primarily by women, which foster more productive relationships in the workplace and in the broader community.

## **The Pay Equity Office**

The Pay Equity Office (PEO) is responsible for enforcing the *Pay Equity Act* through the investigation, resolution of complaints through alternative dispute resolution and if necessary the issuing of orders for compliance. The PEO also provides the following programs and services:

- Conducts educational programs and provides information to the public and to the workplace parties;
- Investigates complaints and provides dispute resolution assistance to the workplace parties if they are unable to reach agreement on aspects of a pay equity plan;
- Initiates monitoring of compliance of employers with the provisions of the Act;
- Refers orders made by Review Officers to the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) for enforcement, when required;
- Produces reports and makes recommendations to the Minister, as required.

## The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority, under the *Act* to determine all questions of law or facts that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are “final and conclusive for all purposes” and create jurisprudence for administering the *Act* by the Pay Equity Office.

## How Pay Equity Is Achieved

There are three methods to achieve pay equity under the *Act*. The job-to-job and proportional value comparison methods are used in all organizations where there are female and male jobs of comparable value. Public sector organizations with few or no male jobs are required to use the proxy method of comparison.

The **job-to-job comparison** method directly compares female job classes with male job classes of equal or comparable value in the same organization. The **proportional value comparison** method indirectly compares unmatched female job classes (those that did not find direct comparisons) with male job classes in the same organization. The **proxy comparison** method allows public sector organizations to compare its female job classes with female job classes that have achieved pay equity in another broader public sector organization with similar services.

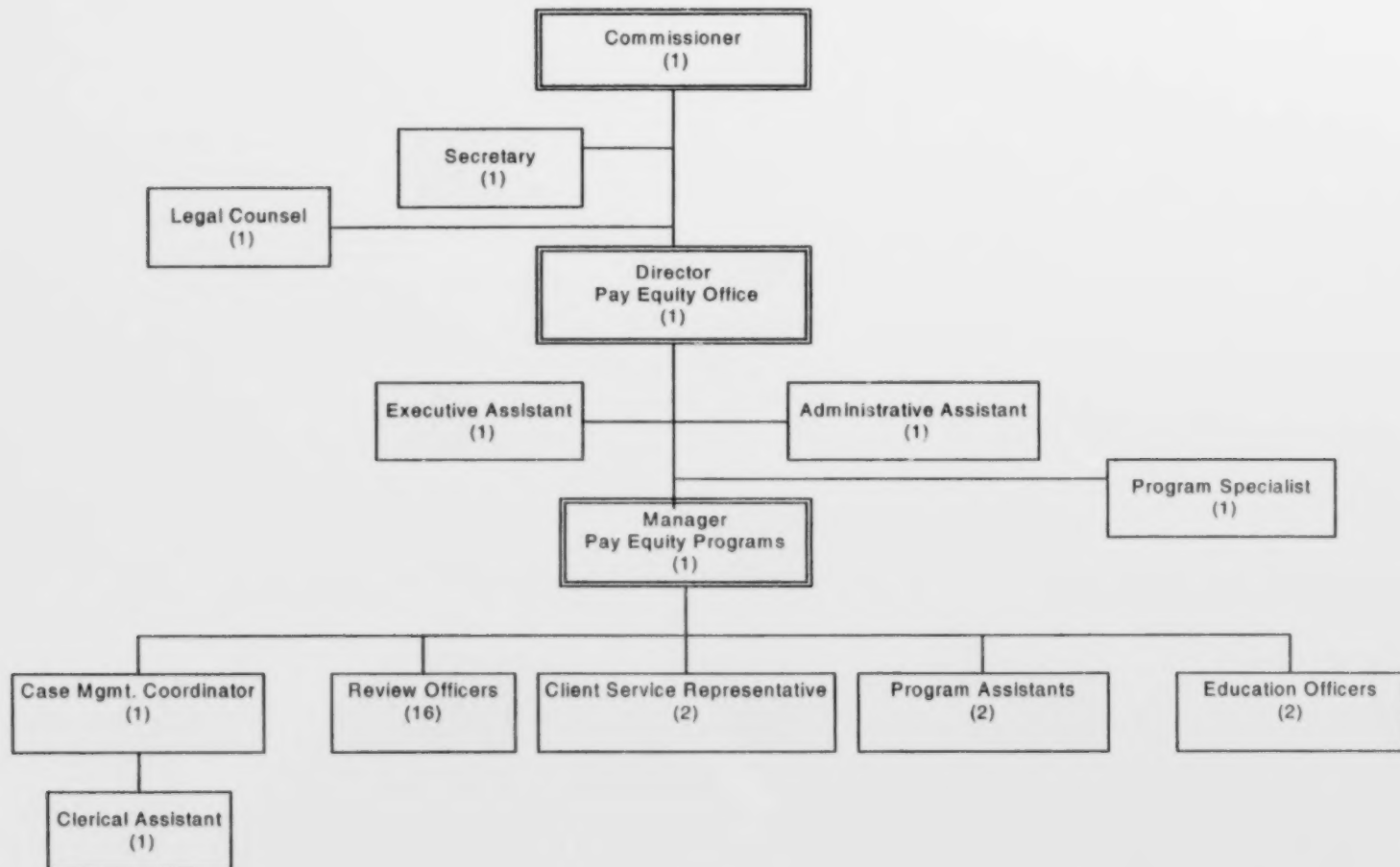
## 2006-2007 Annual Financial Report

All figures in \$000.00 thousand.

Expenditure Category	2006-2007 Final Budget	2006-2007 Actual Expenditures	Variance \$ (Difference Between Budget & Actual)	Variance Explanation
<i>Salary &amp; Wages</i>	2,487.2	2,391.2	96.0	<i>Surplus due to vacancy management and to offset deficit in ODOE</i>
<i>Employee Benefits</i>	314.6	244.8	69.8	<i>Same as above.</i>
<i>Operating Expenses (Lease costs 187.7 inclusive)</i>	557.4	621.2	(63.8)	<i>Deficit was offset by salaries/wages and benefits</i>
<b>Total</b>	<b>3,359.2</b>	<b>3,257.2</b>	<b>102.0</b>	
<i>Recoveries</i>	<i>Nil</i>	<i>Nil</i>	<i>Nil</i>	

Revenues Generated From:	Amount
Nil	

## Organizational Chart – 2006-2007



Total FTEs: 32

# **The Pay Equity Office**

---

## **Commissioner's Office**

The Commissioner's Office includes the Commissioner, Legal Counsel and Secretary. The Commissioner is the Chief Administrative Officer and is responsible for setting the strategic direction of the office. She liaises with the government agency community through participation with the Circle of Chairs. Her responsibilities include chairing the Executive Committee and the Advisory Council, liaising with key stakeholders and other senior government officials, and representing the Commission at public gatherings. The Commissioner is also the Commission's chief media spokesperson and speaks frequently on pay equity issues in public meetings. Legal Counsel provides ongoing legal advice to the staff of PEO on pay equity and related matters, and represents the PEO before the Tribunal and other adjudicative bodies. Legal Counsel also speaks to groups about the Pay Equity Act and jurisprudence, serves as the Freedom of Information Coordinator and provides advice on policy development.

## **Director's Office**

The Director's Office includes the Director of the Pay Equity Office, the Program Specialist, and administrative and support staff. The Director provides leadership in implementing the PEO Business Plan, the Annual Report and oversees the operations of the Office including program delivery and administration. The Program Specialist monitors policy and program development within the Pay Equity Office, responds to policy questions that are directed to the PEO, and maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad to exchange pay equity research and expertise.

## **Pay Equity Programs**

The Manager, Pay Equity Programs, reporting to the Director ensures that the PEO mandate is successfully implemented by effectively balancing outreach activities, education and communications resources, and review services.

## **Education and Communication**

Reporting to the Manager of Pay Equity Programs, Education Officers provide employers, employees, bargaining agents and the general public with information on how best to implement and maintain pay equity. They deliver free seminars throughout Ontario and produce all educational and support materials for the Commission.

All publications are available in both paper copy and in CD format, and can be provided electronically. This provides the public with extensive, easily transported information that does not require a large amount of physical storage space. The publications encourage workplace self-reliance and include manuals, pamphlets, fact sheets and guidelines. They are all designed to assist the workplace parties in all aspects of achieving and maintaining pay equity.

The Education Officers maintain a web site, which houses all information about the workings of the Office, the pay equity process and supporting publications. Monthly updates are made to the site. The pay equity learning process is now also supported on the web with interactive 'How to' case studies. Employers and employees can also make use of an interactive Regression Analysis Program when doing a proportional value job comparison. Interactive Job Evaluation worksheets, quizzes, and an e-mail subscription service add to the user's support network. The website is an important teaching and communication tool and continues to be well used by stakeholders and other interested parties.

## **Review Services**

Reporting to the Manager of Pay Equity Programs, Review Officers and the Case Management Co-ordinator is the enforcement arm of the Pay Equity Office.

Review Officers investigate complaints of contravention of the act and assist the parties in attempting to settle the wide variety of issues, which arise during the implementation and achievement process of Pay Equity. This approach reflects the "self-managed" intent of the *Act*.

When the parties are unable to resolve problems, Review Officers may provide first level adjudication by issuing clearly reasoned orders. Any party to an order may request a hearing before the Tribunal. Where an order is not implemented, a Review Officer may refer the matter to the Tribunal for enforcement.

In addition to responding to these applications, the unit has a monitoring function to ensure that employers comply with the *Act*. This function is consistent with the Ministry's strategies to aim a strong enforcement program at helping the most vulnerable, and to shift from a solely complaint-driven enforcement program to one that includes planned investigations.

## **Staff**

There were 32.00 FTEs at the end of 2006-2007.

The Commissioner, Emanuela Heyninck is the only Order In Council appointee.

## Pay Equity Advisory Council – 2006-2007 Membership List

<p>Lenore Alexander Executive Assistant O.S.S.T.F. 60 Mobile Drive Toronto, ON M4A 2P3</p>	<p>Ruben Benmergui Breakthrough Human Resources Management 4167 Canyon Walk Drive Ottawa, ON K1V 1R3</p>
<p>Remo Cigagna Provincial Pay Equity Consultants 3800 Steeles Avenue West Suite 400 Woodbridge, ON L4L 4G9</p>	<p>Leslie Dizgun Cooper, Blustein &amp; Pearlstein Barristers &amp; Solicitors 121 King Street West Suite 1100, Toronto, ON M5H 3T9</p>
<p>Anne Didier-Floyd Equality Representative Canadian Union of Public Employees 305 Milner Avenue, Suite 901 Scarborough, ON M1B 3V4</p>	<p>Ian Howcroft HR Policy Advisor Canadian Alliance of Manufacturers &amp; Exporters 5995 Avebury Road, Suite 900 Mississauga, ON L5R 3P9</p>
<p>Sue Milling Staff Representative Research Department United Steelworkers of America 234 Eglinton Avenue East, 7<sup>th</sup> Floor Toronto, ON M4P 1K7</p>	<p>Hal Rolph, Partner McMillan, Binch 200 Bay Street, Suite 3800, Royal Bank Plaza South Tower, Toronto, ON M5J 2J7</p>
<p>Diane Sawatzky Senior Consultant Hay Management Consultants Ltd. 121 King Street West, Suite 700 Toronto, ON M5H 3X7</p>	<p>Carrol Anne Sceviour Human Rights Director, Women's Issues Ontario Federation of Labour 15 Gervais Drive, Suite 202 Don Mills, ON M3C 1Y8</p>
<p>Parbudyal Singh School of Administrative Studies York University 4700 Keele Street Toronto, ON M3J 1P3</p>	<p>Penelope Smiley Director of Employee Relations Region of Waterloo 150 Frederick Street Kitchener, ON N2G 4J3</p>
<p>Ann Wallace Representative of Equal Pay Coalition C/o OPSEU 100 Lesmill Road Toronto, ON M3B 3P8</p>	<p>Cindy Wilkey Income Security Legal Aid Clinic 425 Adelaide Street West, 5<sup>th</sup> Floor Toronto, ON M5V 3C1</p>
<p>Bob Williams Ontario Public School Boards Association 439 University Avenue, 18<sup>th</sup> Floor Toronto, ON M5G 1Y8</p>	

## **PEO Members**

Emanuela P. Heyninck  
Commissioner

Senka Dukovich  
Legal Counsel

Beverly Rosser  
Director, Pay Equity Office

Mary Chrisanthus  
Manager, Pay Equity Programs



# **Key Achievements**

---

## **2006-2007 Fiscal Year**

### **Education and Outreach**

#### **Education:**

The Education Unit completed its work in developing its e-learning program and the program was publicly launched in January of 2007. The program is aimed at the small business sector, which has a low rate of compliance. The program takes a user through a series of modules, which explain the requirements of the Pay Equity Act through the use of voiceovers, demonstrations, media clips and notes. At the conclusion of all of the modules the user will have developed a system for pay equity tailored to their particular enterprise.

The Education Department is continuing its shift from live seminars to teleconferencing in order to minimize costs for both the PEO and stakeholders. As well, with teleconferencing there is an increased ability to provide more targeted learning, thereby increasing service delivery.

The Education Department, with assistance from other staff, continues to develop tools and fictional case studies for employers, unions and committees to facilitate implementation and maintenance as well as enhance voluntary compliance of Pay Equity in worksites across Ontario.

The Education Department maintains and upgrades the Pay Equity website as well as monitors the womensinfo.ca website for functionality and integrity of content.

#### **Outreach:**

The Commissioner, with the assistance of the Executive, continues to liaise with the OFL, HRPAO, BPW Ontario, Chambers of Commerce. In addition, contacts have been developed with the Women's Directorate and the Small Business Agency of Ontario to explore ways to educate their respective audiences on pay equity rights and obligations.

## **Review Services**

Over the course of 2006-2007, the Commission has continued to review its mandate and is moving to a more enforcement/compliance-oriented organization in order to better administer the provisions of the *Act*. As part of its review the following changes are being implemented:

- An intake section has been established to review all incoming complaints to streamline and expedite the processing of cases. This process assists PEO to analyze trends and to allocate resources to meet the current needs of the parties.
- A series of new Request for Information forms have been developed and are being used to gather more pertinent information from parties to assist the parties and to make a decision as to level and type of investigation needed to resolve the cases. This process also helps to eliminate complaints that PEO has no jurisdiction at a very early stage.
- More accurately recorded the nature of services provided in order to capture the work of the Commission.
- Established an on-going monitoring program to proactively monitor employers by sector and by geographic location to increase compliance.
- Four new Review Officers have been hired to fill the vacancies.
- Review Officer Training Manual has been developed and all new staff have been trained.

## **Service Delivery Improvements**

In 2006-2007, the Pay Equity Office undertook the following initiatives to improve service delivery:

- Enhanced case management system to improve efficiency and to collect more accurate statistical data. .
- Continued to redefine Performance measures to assist staff and management in understanding and communicating the work of the PEO
- Review of all practices and procedures being undertaken to adapt to the new case management system.
- Reorganized and reallocated resources to accommodate the intake process and the monitoring program.
- All complaints are dealt with in a more timely fashion and all employers are audited for overall compliance before files are closed.

## PEO: Core Business Report 2006-2007

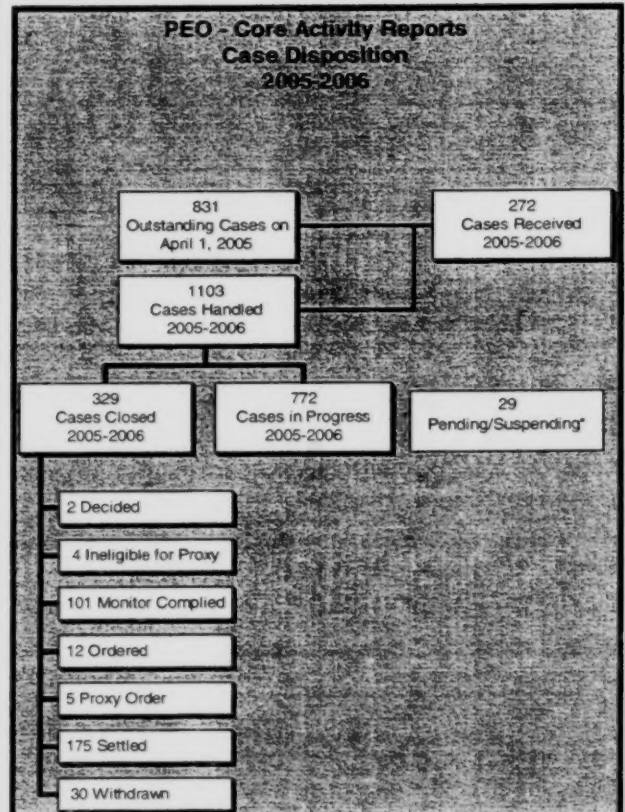
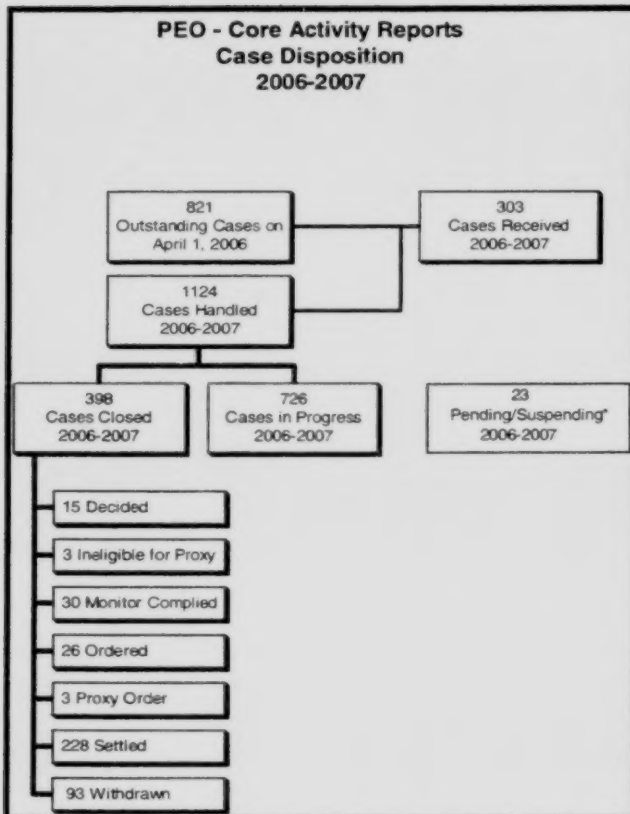
PAY EQUITY OFFICE: CORE BUSINESS REPORT 2006-2007				
Measure	Standard / Target	2005/2006 Achievement	2006/2007 Commitments	2006/2007 YTD Achievements
Elapsed time for first contact.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of file assignment to Review Officer.	80% of first contact with parties to be made within 2 weeks of assignment to Review Officer; 20% within 4 weeks.	100% of first contact with parties made within 2 weeks of file assignment to Review Officer.
Number of cases under investigation for more than 36 months.	No cases under investigation for more than 36 months.	82% cases closed within 36 months. Remaining 18% have Orders and compliance plans in place. Some before the PEHT for final adjudication.	No cases under investigation for more than 36 months.	82% cases closed within 36 months. Remaining 18% have Orders and compliance plans in place. Some before the PEHT for final adjudication.
Compliance <sup>1</sup> with Orders issued by PEO	100% of files closed result in compliance.	91% of files closed result in compliance. Remaining 9% have Orders and are before the Tribunal, some have compliance plans in place and have pending/ suspending status.	85% of files closed result in compliance.	89% of files closed result in compliance. Remaining 11% have Orders and are before the Tribunal, some have compliance plans in place and have pending/ suspending status.

<sup>1</sup> Compliance totals represent files closed by agreement of the parties, by compliance with Orders, and by referrals to Pay Equity Hearings Tribunal for enforcement of orders.

Comment: In previous years all cases that were not "ordered" or "decided" were categorized under "cases settled by the parties" using a target of 80%. If the same definition were used, the achievement rate for 2006/07 would be 89%.

## PEO – Core Activity Reports 2006-2007

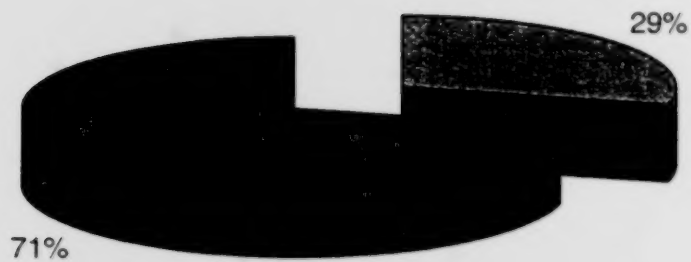
### Case Disposition



\* Pending/Suspending are cases awaiting Tribunal disposition and are inactive at PEO.

## File Activity

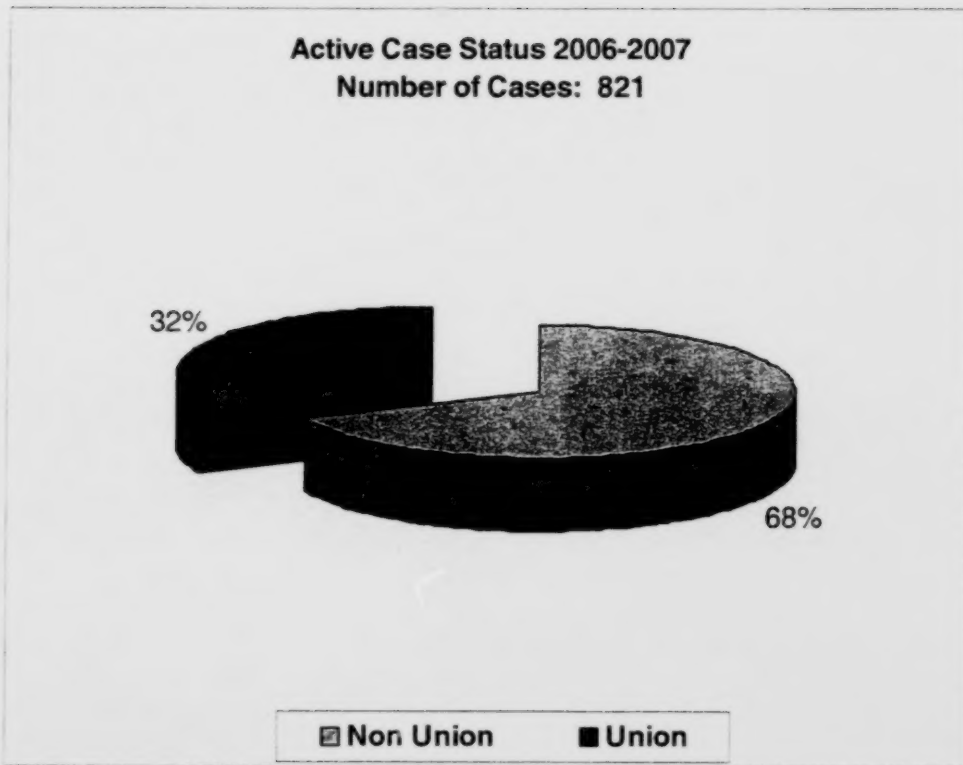
File Activity as of March 2007



Total Number of Files: 821

■ Open Monitoring Cases ■ Open Complaint Cases

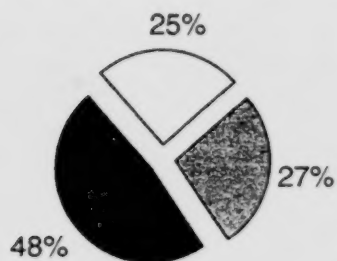
## Active Case Status



## Educational Activities

### Educational Activities as of March 2007

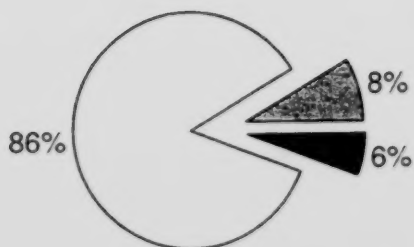
Total Seminars: 79



■ Live Seminars ■ Teleconferencing □ Special Presentations

### Educational Activities as of March 2007

Total Participants: 2149



■ Live Seminars ■ Teleconferencing □ Special Presentations





# **The Pay Equity Hearings Tribunal**



Ontario

## **Annual Report 2006-2007**



# **THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL**

<b>Mandate</b>	<b>1</b>
<b>Overview of Programs and Activities</b>	<b>1</b>
<b>Mission Statement</b>	<b>1</b>
<b>Organizational Structure</b>	<b>2</b>
<b>Names of Appointees and Terms of Appointments</b>	<b>3</b>
<b>Analysis of Operational Performance</b>	<b>4</b>
<b>Analysis of Financial Performance</b>	<b>5</b>
<b>Highlights of Tribunal Decisions</b>	<b>6</b>
<b>Performance Measures and Targets</b>	<b>7</b>

# **THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL**

## **Mandate**

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial, administrative Tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal was established under the *Act* as a tripartite board, composed of the Chair (Presiding Officer), a number of Vice-Chairs (Deputy Presiding Officers), and Members, equal in number, representative of employers and employees.

The Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT) is established by the *Pay Equity Act* to deal specifically with pay equity issues. The PEHT is a quasi-judicial body and has exclusive jurisdiction to determine all questions of fact or law that arise in any matter before it. The decision of the Tribunal is final and conclusive for all purposes. Decisions of the Tribunal cannot be appealed but may be judicially reviewed where a party alleges the Tribunal has made jurisdictional errors or rendered a patently unreasonable decision.

## **Overview of Programs and Activities**

The pay equity cases, which have been mediated or adjudicated by the Pay Equity Hearings Tribunal during the 2006/2007 reporting period, continue to raise new legal issues. Decisions involve, in many instances, first-time interpretations of the provisions of the *Pay Equity Act*. For example, the Tribunal has received applications raising issues about the pay equity consequences in respect of newly-merged broader public sector agencies. We continue to receive applications from public sector employers who are required to comply with the proxy provisions of the *Act*, but claim that they are not funded to meet the resulting obligations to make pay adjustments.

The Tribunal has altered its general practice of adjourning matters, on the parties' joint request, for a standard period of one year. When a party brings an application, the Tribunal has an institutional interest in seeing matters resolved expeditiously. The Tribunal must also ensure that resorting to our process is not a successful means to shelter from compliance with a Review Officer's Order. As a result, in some cases, the Tribunal has granted adjournments for less than the one year requested.

Tribunal adjudicators have participated in training and professional development opportunities, as both mentors and learners. Members and Vice-Chairs have been active in the Society of Ontario Adjudicators and Regulators, in conference planning and workshop leadership. One Member has been applying her alternative dispute resolution skills at another tribunal on an informal, but highly effective, basis.

## **Mission Statement**

The purpose of the *Act* is to redress systemic gender discrimination in compensation for work performed by employees in female job classes. Its implementation contributes to a fairer and more productive workplace where women and men may achieve equality. The

## **THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL**

goals of the *Act* can best be achieved through the co-operation of employers, bargaining agents and employees.

The Tribunal is committed to encouraging settlement between the parties. Where parties are unable to resolve their differences, and a hearing is convened, the Tribunal's decision will be final and binding. The Tribunal is also committed to a hearing process that balances the need to be fair, accessible, and efficient.

### **Organizational Structure**

With the administrative merger of the Ontario Labour Relations Board (OLRB) and the PEHT the goals of increased efficiency and fiscal responsibility, without a negative impact on excellence in adjudication, have been achieved.

Furthermore, the Tribunal benefits from the sophisticated administrative and legal support, as well as information technology, at the OLRB, and the potential to take advantage of the expertise of its mediators. The adjudicator complement of experienced Vice-Chairs and Members remains unchanged.

The continued practice of cross-appointing adjudicators ensures that the Tribunal is staffed with experienced decision-makers at a cost that is shared with other tribunals. One of the Vice-Chairs also holds an appointment with the Human Rights Tribunal of Ontario. The Chair and one Vice-Chair hold full-time appointments with the OLRB.

The Tribunal also participates in a broader, shared-services arrangement with the OLRB, the Human Rights Tribunal of Ontario and the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal. These adjudicative agencies share client-service and telephone reception, printing and production, hearing and meeting rooms and shared library services.

## PEHT- Names of Appointees and Terms of Appointments

ADJUDICATOR	CROSS-APPOINTED	POSITION	FIRST APPOINTED	TERM EXPIRES
Cummings, Mary Ellen	OLRB/PEHT	Chair	August 1, 2000	August 12, 2007
DeGuire, Patricia	HRT/PEHT	Vice-Chair	May 5, 1999	May 4, 2008
McKellar, Mary Anne	HRT/PEHT HRT/OLRB/PEHT	Vice-Chair	September 1, 1992 April 2, 2001	Jan 23, 2112
Bickley, Catherine	PEHT	Member (Employee)	April 26, 2000	April 1, 2008
Rose, Diane	PEHT	Full-Time Member (Employer) Part-Time Member (Employer)	April 3, 2002 April 3, 2004	April 2, 2003 April 2, 2008
Kvetan, Margaret	PEHT	Member (Employer)	February 22, 1995	February 21, 2008
Seville, Pauline	PEHT	Member (Employee)	May 13, 1998	April 1, 2112

# **THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL**

## **Analysis of Operational Performance**

With respect to the adjudication of disputes, the Tribunal has continued to place a heavy emphasis on facilitating settlements. The Tribunal schedules a Pre-Hearing Conference in almost every case, where the aim is to organize and streamline the issues for hearing, while at the same time looking for opportunities to settle the entire dispute. The Tribunal uses a Vice-Chair who will not be on the hearing panel to convene the pre-hearing. All of the Vice-Chairs have received formal training in mediation skills.

In addition, even when a hearing has commenced, the panels will look for openings to mediate some or all of the issues. Members have been very effective in working with parties in this context.

The Tribunal considers hearing time to be a “resource” that should be valued. We encourage and direct parties to exchange materials in advance, and communicate intentions to bring motions etc. to better use available hearing time.

## **Caseload for 2006-2007 Fiscal Year**

A total of 31 files were active at some point during the year April 1, 2006– March 31, 2007. This caseload breaks down as follows:

17 files were carried into 2006-2007 from the previous year, or were re-opened.  
14 new applications were filed.

21 of those files were resolved as follows:

Settled prior to Final Decision	9
Final Decision	7
Administrative closure	5 <sup>1</sup>

10 files were carried over into the 2007-2008 fiscal year.

---

<sup>1</sup> The parties in these cases were contacted. The Tribunal was advised that they did not want to proceed to adjudication at this time.

## THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

### Analysis of Financial Performance

In accordance with the Ministry of Labour's Delegation of Financial Authority Framework, financial authority is delegated to the Tribunal. The Chair is required to ensure that public funds are used with integrity and honesty. The Tribunal's operating budget is included in the Ministry of Labour's estimates and allocations process, and the Tribunal is required to report to the Ministry each quarter with respect to its expenditures and planned future financial commitments.

Each year, the Tribunal verifies through a Certificate of Assurance, that all of its transactions are reflected accurately and completely in the Public Accounts of Ontario, which are the annual financial statements.

<b>Expenditure Category</b>	<b>2006/07 Final Budget</b>	<b>2006/07 Actual Expenditure</b>	<b>Variance \$</b>	<b>Variance Explanation</b>
<i>Salary &amp; Wages</i>	420.7	397.1	23.6	<i>Vacancy savings</i>
<i>Employee Benefits</i>	54.7	39.0	15.7	
<i>Transportation &amp; Communication</i>	24.5	27.0	(2.5)	<i>Longer out of town hearings</i>
<i>Services (inc Lease)</i>	96.0	93.8	2.2	<i>Expanding cost of services delivered through WSIAT</i>
<i>Supplies &amp; Equipment</i>	5.8	0	5.8	<i>Part of OLRB expenses</i>
<b>Total</b>	<b>601.7</b>	<b>556.9</b>	<b>44.8</b>	



## **THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL**

### **PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL**

---

#### **HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS - MAY 2007**

##### **Can the Tribunal reconsider and set aside a decision?**

*Helping Hands Daycare (No. 3) (March 23, 2007)*

The employer operates two day care nurseries licensed under the *Day Nurseries Act*. In an earlier decision, the Tribunal had upheld a review officer's order requiring the employer to prepare and post a pay equity plan retroactive to January 1, 1994. At the hearing into the matter, the employer had called evidence through one witness. The employer formally requested that the Tribunal reconsider its decision. Its grounds for the reconsideration request alleged that the Tribunal had breached the principles of natural justice and procedural fairness by not allowing the employer to call several other witnesses who were available to testify at the hearing. It further alleged that the Tribunal had come to an incorrect conclusion when it found that the employer had failed to prepare and post a pay equity plan and asked the Tribunal to set aside its decision.

The *Pay Equity Act* confers on the Tribunal the power to reconsider its decisions. The Tribunal's jurisprudence, however, has established that it will only do so where it finds that there are compelling and extraordinary circumstances to justify it. In this case the Tribunal found that it was the employer's counsel's decision not to call further witnesses but, rather, to make final submissions. It further found that the employer's request for reconsideration was a request to allow it to reargue its case or fix the deficiency in the evidence that it had presented at the hearing. As the request for reconsideration did not meet any of the Tribunal's established criteria for reconsideration, the Tribunal denied the request and directed the employer to comply with its earlier decision.

##### **Must an employer pay interest on retroactive pay equity adjustments?**

*Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board (April 13, 2006)*

The School Board objected to a review officer's order requiring it to pay an outstanding retroactive pay equity adjustment to a former employee. The employee complained to the Pay Equity Commission about how the School Board had calculated the adjustment, but did not attend the Tribunal hearing into the matter. The Tribunal heard evidence from one witness - the School Board's Manager of Human Resources - about the employee's employment history. The School Board's position was that all its non-union job classes were paid in accordance with a four-step salary grid. However, the salary the employee was paid did not correspond with any step on what the School Board said was the grid for her classification. Nor was there any documentation contemporaneous with the employee's employment setting out her placement on the salary grid.

The Tribunal calculated the amount of the adjustment as well as the interest payable. The School Board contended that requiring it to pay interest amounted to penalizing it. The Tribunal awarded interest as a recognition of the present value of the money the employee ought to have been paid previously. The Tribunal directed the School Board to pay the retroactive adjustment and interest.

## THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL

Performance Measure	Standard / Target <sup>2</sup>	Performance Commitment	Performance Achievement <sup>3</sup>
Acknowledgement of applications to the Tribunal	100% of applications to be acknowledged within 3 days of filing at the Tribunal	90% within 3 business days; balance within 7 business days.	Commitment met
Notification of scheduling pre-hearing conference.	100% of hearing ready applications <sup>4</sup> are offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	100% of hearing-ready applications to be offered a pre-hearing conference within one month of receipt.	Commitment met
Timeframe for release of a final decision after hearing completed (or after post-submissions received).	Median release time for final decision 120 days.	Achieve median release time of 120 days for final decisions.	The median release time for final decisions released to date is 60 days.
% of closed cases resolved through mediation.	50% of closed cases resolved through mediation.	50% of cases closed resolved through mediation.	53% of cases closed were resolved through mediation.

<sup>2</sup> The standard / target represents the optimum value in realistic circumstances.

<sup>3</sup> This column is completed for the Annual Report.

<sup>4</sup> "Hearing –ready application" means that all preparatory case management has been completed and the file is ready, in the view of the parties and/or the PEHT, to start the hearing on the merits of the information received.



# **Commission de l'équité salariale**

Rapport annuel  
**2006-2007**



# **Bureau de l'équité salariale**

Rapport annuel  
**2006-2007**



## Table des matières

<b>Message de la commissaire .....</b>	<b>1</b>
<b>Pouvoirs conférés par la loi .....</b>	<b>2</b>
<b>La Commission de l'équité salariale.....</b>	<b>3</b>
Vision du Bureau de l'équité salariale .....	3
Mission du Bureau de l'équité salariale .....	3
Le Bureau de l'équité salariale .....	3
Le Tribunal de l'équité salariale.....	4
Comment on parvient à l'équité salariale.....	4
Rapport financier annuel 2006-2007 .....	1
<b>Organigramme – 2006-2007 .....</b>	<b>6</b>
<b>Bureau de l'équité salariale.....</b>	<b>7</b>
<b>Bureau du commissaire .....</b>	<b>7</b>
<b>Bureau du directeur .....</b>	<b>7</b>
<b>Programmes d'équité salariale .....</b>	<b>7</b>
Éducation et communication.....	7
Services de révision.....	8
Personnel .....	8
<b>Composition du Conseil consultatif – Liste de 2006-2007 .....</b>	<b>9</b>
<b>Membres du Bureau de l'équité salariale .....</b>	<b>10</b>
<b>Principales réalisations .....</b>	<b>11</b>
<b>Services de révision .....</b>	<b>12</b>
<b>Améliorations apportées à la prestation des services.....</b>	<b>12</b>
<b>BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : Rapport opérationnel général 2006-2007.....</b>	<b>13</b>
<b>BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : Rapports sur les activités de base 2006-2007.....</b>	<b>13</b>
<b>Traitement des dossiers .....</b>	<b>14</b>
<b>Dossiers actifs.....</b>	<b>15</b>
<b>Catégories de dossiers actifs .....</b>	<b>16</b>
<b>Activités éducatives .....</b>	<b>17</b>





# Message de la commissaire

---



L'année 2006-2007 a été marquée par le changement pour le Bureau de l'équité salariale. Bien des personnes qui travaillaient au Bureau depuis de nombreuses années ont pris leur retraite, notamment :

- Bruce Budd, agent de révision principal et ancien membre du Tribunal de l'équité salariale;
- Ruby Johnson, agent d'éducation principal, qui a auparavant été agent de révision;
- Beverly Rosser, directrice du Bureau, qui a fait bénéficier le ministère du Travail de ses excellents services pendant 30 ans.

Leur départ laisse un grand vide au Bureau, et nous essayons de le combler peu à peu.

Par ailleurs, nous avons accueilli quatre nouveaux agents de révision avec une expérience diversifiée qui insufflent une nouvelle vitalité et de nouvelles idées au Bureau. Il s'agit de David Lee et Shannon Lee-Meadows, qui travaillaient auparavant à la Commission ontarienne des droits de la personne, et de Rene O'Brien et Al Coulen, qui viennent tous les deux du secteur privé mais qui ont déjà été des employés de la Direction des normes d'emploi au ministère du Travail.

Notre processus de réception et d'analyse des demandes, qui a fait l'objet d'un projet-pilote d'une durée de huit mois, est maintenant prêt. Grâce à l'analyse des dossiers à ce stade précoce, nous pouvons nous faire une bonne idée des types de plaintes et nous avons déterminé les mises à jour à apporter à nos processus pour les adapter à la jurisprudence récente. Tout notre personnel a consacré beaucoup de temps à la révision du *Policy and Procedure Manual* et à la restructuration de nos formulaires visant à les simplifier et à circonscrire notre travail.

Notre programme d'apprentissage en ligne a été lancé en janvier 2007 et les premières impressions sont très positives. Il a reçu deux prix GEM du ministère du Travail dans la catégorie « Innovation », soit un attribué au Bureau de l'équité salariale et un prix individuel pour les trois principaux responsables du projet. À l'origine, le programme visait à aider les petites entreprises ayant un fonctionnement simple, mais les entreprises plus complexes l'utilisent maintenant aussi pour produire les renseignements nécessaires pour le respect des lois. À mesure que nous acquerrons de l'expérience avec ce genre d'apprentissage, nous devrions pouvoir étendre le programme de manière à l'appliquer à d'autres groupes d'intéressés.

Les activités de communication se poursuivent rapidement. Cette année, nous avons été invités à participer à une séance de formation sur l'équité salariale donnée par la Fédération du travail de l'Ontario. Cela a permis au Bureau de communiquer aux représentants syndicaux des renseignements à jour concernant les questions d'équité salariale et de leur parler de notre mode de fonctionnement. Nous avons donné deux séances d'information avec la chambre de commerce de London et de Hamilton et nous poursuivons notre collaboration avec la Business & Professional Women's Association (BPWA) et la Human Resource Professional Association of Ontario (HRPAO).

Je veux profiter de l'occasion pour remercier tous les employés de leur contribution de cette année.

La commissaire,

Emanuela P. Heyninck  
Mai 2007

# **Pouvoirs conférés par la loi**

---

La Commission de l'équité salariale a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chapitre 34. Elle poursuit ses activités conformément au paragraphe 27 (1) de la *Loi de 1990 sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chapitre P.7, dans sa version modifiée (ci-après appelée la Loi). La Commission est un organisme d'arbitrage, constitué de deux organes distincts et indépendants : le Tribunal de l'équité salariale (le Tribunal) et le Bureau de l'équité salariale (le Bureau).

Le Tribunal est l'organe d'arbitrage officiel de la Commission, et le Bureau est chargé de faire exécuter la Loi.

Le ministre du Travail est responsable du Bureau de l'équité salariale devant le gouvernement. Il représente le Bureau au Conseil des ministres et ses comités, à l'Assemblée législative et devant les comités de l'Assemblée. Le ministre doit rendre compte à l'Assemblée législative de la façon dont le Bureau remplit son mandat et observe les politiques administratives du gouvernement. Le ministre est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel de la Commission et de les présenter officiellement au Conseil de gestion du gouvernement.

À la tête du Bureau de l'équité salariale se trouve la commissaire, qui est aussi directrice générale de l'administration et qui est nommée par le lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du premier ministre. La directrice générale de l'administration doit rendre compte au ministre de l'exécution, par le Bureau, des obligations qui lui sont attribuées par la Loi.

## **Objet de la *Loi sur l'équité salariale***

La Loi vise à éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe dans la rémunération des emplois traditionnellement occupés par des femmes.

La Loi exige que les employeurs, et les agents négociateurs pour les milieux de travail où les employés sont représentés par un syndicat, comparent les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine du point de vue de la valeur du travail et de la rémunération, afin de déterminer s'il existe de la discrimination systémique. Si la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est inférieure à celle d'une catégorie directement comparable à prédominance masculine, ou à celle d'un groupe indirectement comparable à prédominance masculine, l'employeur est tenu de rajuster le taux salarial de la catégorie à prédominance féminine pour qu'il soit au moins égal à celui de la catégorie à prédominance masculine ou des emplois à prédominance masculine en général.

Des études ont révélé qu'une proportion pouvant aller du quart au tiers de l'écart de 31 pour 100\* qui existe entre les salaires des femmes et ceux des hommes peut être attribuée à la sous-évaluation des emplois où les femmes prédominent.

---

\* Source : Statistique du revenu, Statistique Canada

# **La Commission de l'équité salariale**

---

## **Vision du Bureau de l'équité salariale**

Favoriser des lieux de travail productifs, sains et sécuritaires qui soient exempts de discrimination systémique quant à la valeur et à la rémunération du travail accompli principalement par les femmes et qui bénéficient à l'ensemble de la société sur les plans social et économique.

## **Mission du Bureau de l'équité salariale**

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en encourageant des pratiques équitables de rémunération du travail qu'accomplissent principalement les femmes et ainsi favoriser des relations productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

## **Le Bureau de l'équité salariale**

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*; à cette fin, il mène des enquêtes, il favorise un règlement extrajudiciaire des différends et, au besoin, il rend des ordonnances. Le Bureau offre également les services et programmes suivants :

- il réalise des programmes d'éducation et diffuse de l'information à la population et aux parties en présence sur les lieux de travail;
- il fait enquête sur les plaintes et il aide les parties en présence sur les lieux de travail à régler leurs différends si elles sont incapables de s'entendre sur certains aspects d'un plan d'équité salariale;
- il met en place des mécanismes de surveillance du respect de la Loi par les entreprises;
- le cas échéant, il renvoie au Tribunal de l'équité salariale les ordonnances rendues par les agents de révision pour qu'elles soient mises à exécution;
- il produit des rapports et fait des recommandations au ministre, selon les besoins.

## Le Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organe d'arbitrage de la Commission. Il détient le pouvoir exclusif, en vertu de la Loi, de trancher des questions de fait ou de droit. Ses interventions et ses décisions sont sans appel « à toutes fins que de droit » et elles créent la jurisprudence sur laquelle s'appuie le Bureau de l'équité salariale pour faire observer la Loi.

## Comment on parvient à l'équité salariale

La Loi prescrit trois méthodes de comparaison des salaires pour les besoins de l'équité salariale. La méthode de comparaison d'un emploi à un autre et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle sont employées dans les lieux de travail où l'on trouve des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine d'une valeur comparable. La troisième méthode, dite de comparaison avec des organisations de l'extérieur, doit être employée par les organismes du secteur public qui n'offrent pas ou qui offrent peu d'emplois à prédominance masculine.

La méthode de **comparaison d'un emploi à un autre** consiste à comparer directement, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance masculine d'une valeur égale ou comparable. La méthode de **comparaison de la valeur proportionnelle** consiste à comparer indirectement, dans un même organisme, les catégories d'emplois à prédominance féminine dites non correspondantes (les catégories pour lesquelles il n'a pas été possible d'établir une comparaison directe avec des catégories à prédominance masculine) avec les catégories à prédominance masculine. La méthode de **comparaison avec des organisations de l'extérieur** permet aux organismes du secteur public de comparer leurs catégories d'emplois à prédominance féminine avec des catégories à prédominance féminine dans un autre organisme du secteur parapublic qui offre des services semblables aux leurs et qui est parvenu à l'équité salariale.

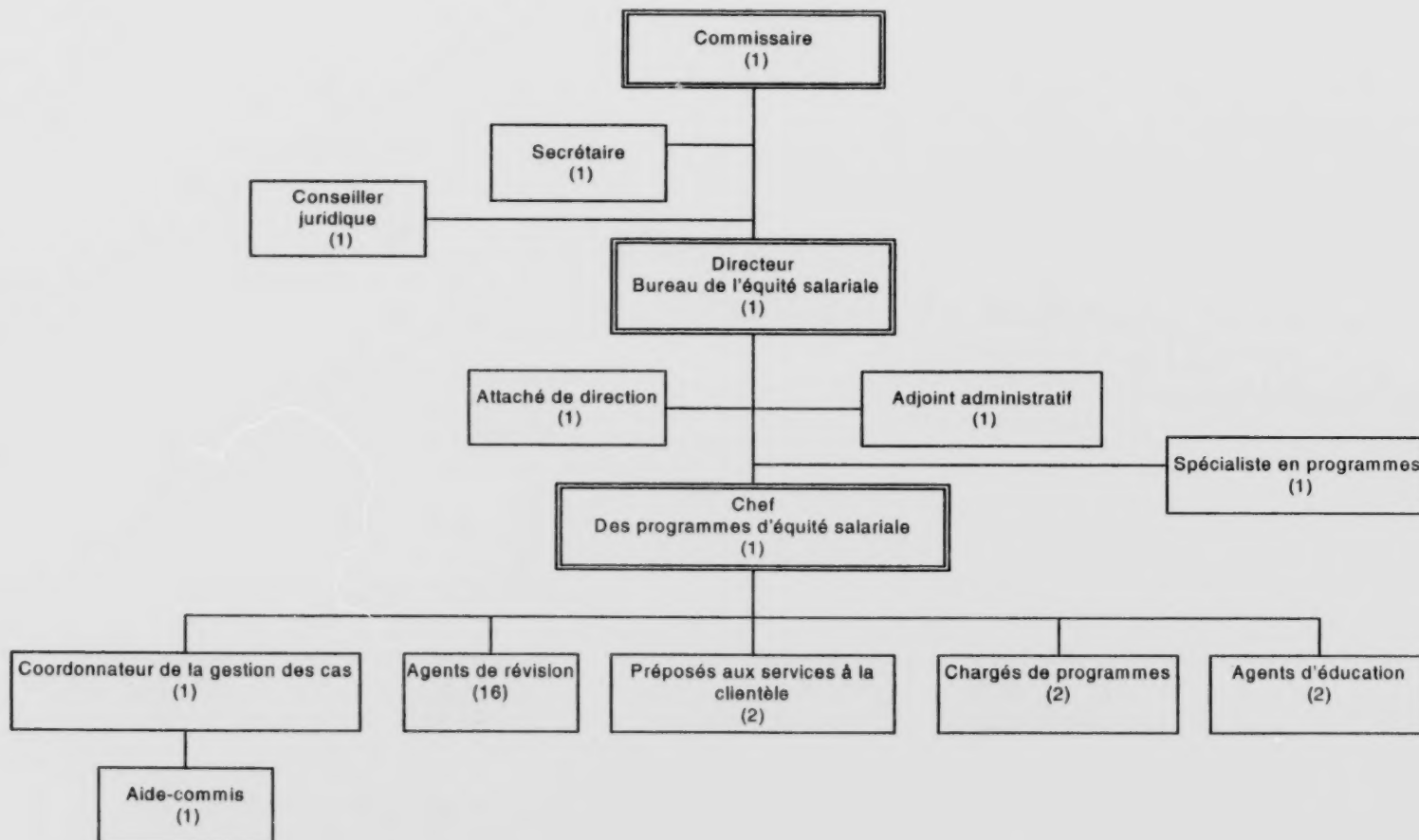
## Rapport financier annuel 2006-2007

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars.

Catégorie de dépenses	Budget final 2006-2007	Dépenses réelles 2006-2007	Écart budgétaire (différence entre les dépenses budgétisées et les dépenses réelles)	Raison de l'écart
<i>Salaires et traitements</i>	2 487,2	2 391,2	96,0	<i>Excédent attribuable à des vacances de postes et à la volonté de compenser le déficit des autres dépenses directes de fonctionnement.</i>
<i>Avantages sociaux</i>	314,6	244,8	69,8	<i>Voir ci-dessus.</i>
<i>Dépenses de fonctionnement (y compris frais de location de 187,7)</i>	577,4	621,2	(63,8)	<i>Le déficit est contrebalancé par les salaires et avantages sociaux.</i>
<b>Total</b>	<b>3 359,2</b>	<b>3 257,2</b>	<b>102,0</b>	
<i>Recouvrements</i>	0	0	0	

Recettes	Montant
0	

## Organigramme – 2006-2007



Total en ETP: 32

# **Bureau de l'équité salariale**

---

## **Bureau du commissaire**

Le Bureau est constitué de la commissaire, d'une conseillère juridique et d'une secrétaire. En sa qualité de directrice générale de l'administration de la Commission, la commissaire est responsable de l'orientation stratégique du Bureau, et elle entretient des rapports avec les divers organismes gouvernementaux en prenant part au Cercle des présidents. Ses responsabilités consistent à présider le Comité de direction et le Conseil consultatif, à assurer la liaison avec les intervenants et d'autres hauts fonctionnaires et à représenter la Commission aux manifestations publiques. La commissaire est aussi la principale porte-parole de la Commission auprès des médias et elle est appelée à prendre la parole en public au sujet de diverses questions d'équité salariale. La conseillère juridique fournit au personnel du Bureau de l'équité salariale des conseils juridiques sur des questions touchant l'équité salariale et des sujets connexes. Elle représente le Bureau devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. En outre, la conseillère juridique présente devant différents groupes des exposés sur la *Loi sur l'équité salariale* et sa jurisprudence, s'acquitte des fonctions de coordonnatrice de l'accès à l'information et dispense des conseils sur l'élaboration des politiques.

## **Bureau du directeur**

Le Bureau est constitué de la directrice, d'une spécialiste en programmes, d'un personnel administratif et d'une équipe de soutien. La directrice veille à la mise à exécution du plan d'activités du Bureau de l'équité salariale et à la rédaction du rapport annuel. Elle supervise les activités du Bureau, dont la conduite et l'administration des programmes. La spécialiste en programmes surveille l'élaboration de politiques et de programmes au sein du Bureau de l'équité salariale. Elle répond aux questions de politiques adressées au Bureau et entretient des relations avec d'autres territoires de compétence au Canada et à l'étranger, afin de favoriser la mise en commun des connaissances et des recherches en matière d'équité salariale.

## **Programmes d'équité salariale**

La chef des programmes d'équité salariale relève de la directrice du Bureau. Il veille à la bonne exécution du mandat du Bureau en maintenant efficacement l'équilibre entre les activités de communication, les ressources d'éducation et de communication et les services de révision.

## **Éducation et communication**

Relevant du chef des programmes d'équité salariale, les agents d'éducation fournissent aux employeurs, aux employés, aux agents négociateurs et au grand public des renseignements sur les meilleurs moyens de mettre en œuvre et de maintenir l'équité salariale. Ils donnent gratuitement des séminaires, partout en Ontario, et produisent tous les documents d'information et de soutien pour la Commission.



Toutes les publications sont désormais offertes sur papier et sur CD et peuvent être fournies sous forme électronique. Le public a donc accès à des renseignements complets et facilement transmissibles qui n'exigent pas un volume important d'espace de stockage. Ces documents visent à aider les parties en présence sur les lieux de travail à établir et à maintenir l'équité salariale par leurs propres moyens, dans la mesure du possible. Ils comprennent entre autres des guides, des dépliants, des feuillets de renseignements et des directives.

Le site Web tenu par les agents d'éducation diffuse de l'information sur les rouages du Bureau, sur le processus de l'équité salariale, ainsi que sur les publications à l'appui. La mise à jour du site a lieu tous les mois, et l'on peut maintenant faire l'apprentissage de l'équité salariale à l'aide d'outils pratiques, comme des études de cas interactives. Employeurs et employés peuvent aussi recourir à un programme interactif sur l'analyse de régression pour la comparaison de la valeur proportionnelle des catégories d'emplois. Les feuilles de travail pour évaluation des emplois et les jeux-questionnaires sont d'autres outils interactifs, et un service d'abonnement à une liste d'envoi électronique s'ajoute au réseau de soutien des utilisateurs. Le site Web constitue un important outil d'éducation et de communication, et les intervenants et autres parties intéressées continuent à le fréquenter assidûment.

## **Services de révision**

Sous l'autorité de la chef des programmes d'équité salariale, les agents de révision et le coordonnateur de la gestion des cas sont chargés de l'application de la *Loi* au nom du Bureau.

Les agents de révision examinent les plaintes formulées au sujet des infractions à la *Loi* et aident les parties à résoudre les nombreux différends qui se présentent au cours du processus visant à atteindre l'équité salariale. Cette méthode concorde avec l'esprit de la *Loi*, qui est de favoriser l'autonomie des parties en présence sur les lieux de travail.

Lorsque les parties sont incapables de régler un différend, un agent de révision peut prendre une ordonnance de première instance imposant un règlement motivé. Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale. Lorsqu'une ordonnance n'est pas observée, l'agent de révision peut renvoyer le dossier au Tribunal pour assurer l'exécution de l'ordonnance.

Les Services de révision ont également pour tâche de veiller à ce que les employeurs observent la *Loi*. Cette fonction correspond à la double stratégie du ministère du Travail : mettre en œuvre un programme rigoureux d'exécution de la *Loi* pour aider les personnes les plus vulnérables et privilégier un programme caractérisé par des enquêtes planifiées plutôt qu'un programme d'exécution axé uniquement sur les plaintes.

## **Personnel**

À la fin de l'exercice 2006-2007, l'effectif comptait 32 équivalents temps plein. La commissaire, Emanuela Heyninck, est la seule personne nommée par décret.



## Composition du Conseil consultatif – Liste de 2006-2007

<p>Lenore Alexander            Attachée de direction            Fédération des enseignantes et enseignants            des écoles secondaires de l'Ontario            60 Mobile Drive            Toronto (Ontario) M4A 2P3</p>	<p>Ruben Benmergui            Breakthrough Human Resources            Management            4167 Canyon Walk Drive            Ottawa (Ontario) K1V 1R3</p>
<p>Remo Cigagna            Provincial Pay Equity Consultants            3800, avenue Steeles Ouest, bureau 400            Woodbridge (Ontario) L4L 4G9</p>	<p>Leslie Dizgun            Cooper, Blustein &amp; Pearlstein            Barristers &amp; Solicitors            121, rue King Ouest, bureau 1100            Toronto (Ontario) M5H 3T9</p>
<p>Anne Didier-Floyd            Déléguée à l'équité salariale            Syndicat canadien de la fonction publique            305, avenue Milner, bureau 901            Scarborough (Ontario) M1B 3V4</p>	<p>Ian Howcroft            Conseiller en politiques de ressources            humaines            Alliance des manufacturiers et exportateurs            du Canada            5995 Avebury Road, Suite 900            Mississauga (Ontario) L5R 3P9</p>
<p>Sue Milling            Porte-parole du personnel            Service de recherche            Métallurgistes unis d'Amérique            234, avenue Eglinton Est, 7<sup>e</sup> étage            Toronto (Ontario) M4P 1K7</p>	<p>Hal Rolph, Partner            McMillan, Binch            Royal Bank Plaza, tour Sud            200, rue Bay, bureau 3800            Toronto (Ontario) M5J 2J7</p>
<p>Diane Sawatzky            Conseillère principale            Hay Management Consultants Ltd.            121, rue King Ouest, bureau 700            Toronto (Ontario) M5H 3X7</p>	<p>Carrol Anne Sceviour            Directrice, Droits de la personne et            questions touchant les femmes            Fédération du travail de l'Ontario            15 Gervais Drive, Suite 202            Don Mills (Ontario) M3C 1Y8</p>
<p>Parbudyal Singh            École des études administratives            Université York            4700, rue Keele            Toronto (Ontario) M3J 1P3</p>	<p>Penelope Smiley            Directrice des relations patronat-employés            Région de Waterloo            150, rue Frederick            Kitchener (Ontario) N2G 4J3</p>
<p>Ann Wallace            Représentante de l'Equal Pay Coalition            a/s de SEFPO            100 Lesmill Road            Toronto (Ontario) M3B 3P8</p>	<p>Cindy Wilkey            Income Security Legal Aid Clinic            425, rue Adelaide Ouest, 5<sup>e</sup> étage            Toronto (Ontario) M5V 3C1</p>
<p>Bob Williams            Ontario Public School Boards Association            439, avenue University, 18<sup>e</sup> étage            Toronto (Ontario) M5G 1Y8</p>	

## **Membres du Bureau de l'équité salariale**

Emanuela P. Heyninck  
Commissaire

Senka Dukovich  
Conseillère juridique

Beverly Rosser  
Directrice, Bureau de l'équité salariale

Mary Chrisanthus  
Chef des programmes d'équité salariale

# Principales réalisations

---

## Exercice 2006-2007

### Éducation et communications

#### Éducation

Le service d'éducation a fini de mettre au point son programme d'apprentissage en ligne, qui a été lancé publiquement en janvier 2007. Ce programme vise les petites entreprises, un groupe qui a un faible taux de respect des lois. Il amène l'utilisateur à explorer une série de modules, qui expliquent les exigences de la *Loi sur l'équité salariale* à l'aide de voix hors champ, de démonstrations, de clips et de notes. À la fin des modules, l'utilisateur aura établi un système d'équité salariale adapté à son entreprise.

Le service d'éducation poursuit sa transition de séminaires donnés sur place à des téléconférences, afin de réduire les coûts au maximum tant pour le Bureau que pour les intervenants. Les téléconférences permettent aussi de personnaliser davantage l'apprentissage, ce qui contribue à améliorer le service à la clientèle.

Avec le concours d'autres employés, le service d'éducation continue d'élaborer des études de cas fictifs et d'autres outils, afin de faciliter pour les employeurs, les syndicats et les divers comités la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale, ainsi que son application volontaire dans les lieux de travail de toutes les régions de l'Ontario.

Le service d'éducation est responsable du site Web sur l'équité salariale et de sa tenue à jour; il veille en outre au bon fonctionnement du site « Renseignements pour les femmes » ([womensinfo.ca](http://womensinfo.ca)) et à l'intégrité de son contenu.

#### Communications

- Avec l'aide du Comité de direction, la commissaire continue d'assurer la liaison avec la Fédération du travail de l'Ontario, la HRP AO, la BPW Ontario et les chambres de commerce. On a également développé des relations avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et l'Agence pour les petites entreprises de l'Ontario afin d'explorer des moyens de renseigner leur public au sujet des droits et obligations liés à l'équité salariale.

## **Services de révision**

Au cours de 2006-2007, la Commission a poursuivi la révision de son mandat et elle adopte désormais une perspective davantage axée sur l'application et le respect des exigences, afin de mieux administrer les dispositions de la Loi. Dans le cadre de cette réorientation, les changements suivants sont mis en œuvre.

- Une section de réception et d'analyse des demandes chargée d'examiner toutes les plaintes reçues afin de rationaliser et d'accélérer le traitement des dossiers a été établie. Le processus aide le Bureau à analyser les tendances et à affecter les ressources nécessaires pour satisfaire les besoins actuels des parties.
- On a créé une série de nouveaux formulaires de demande d'information qui sont utilisés pour collecter des renseignements utiles auprès des parties afin de les aider et de déterminer l'étendue et le type d'enquête nécessaire pour régler les dossiers. Cette façon de procéder contribue aussi à éliminer à un stade très précoce les plaintes de parties contestant la compétence du Bureau.
- La nature des services dispensés a été mieux définie, afin de mieux circonscrire le travail de la Commission.
- On a établi un programme de surveillance continue visant à contrôler activement les employeurs par secteur et par région afin d'accroître le respect.
- On a embauché quatre nouveaux agents de révision pour doter les postes vacants.
- Un guide de formation des agents de révision (Review Officer Training Manual) a été rédigé et tous les nouveaux employés ont été formés.

## **Améliorations apportées à la prestation des services**

En 2006-2007, le Bureau a lancé les initiatives suivantes, dans le but d'améliorer sa prestation de services.

- Le système de gestion des cas a été amélioré pour permettre d'accroître l'efficacité et de collecter des données statistiques plus exactes.
- On a poursuivi la redéfinition des mesures de rendement en vue d'aider le personnel et la direction à mieux comprendre le rôle du Bureau et à le faire connaître.
- On a entrepris la révision de toutes les pratiques et procédures, afin de les adapter au nouveau système de gestion des cas.
- Les ressources ont été réorganisées et réaffectées en fonction du processus de réception et d'analyse des demandes et du programme de surveillance.
- Toutes les plaintes sont traitées plus rapidement et tous les employeurs subissent une vérification du respect de la Loi avant la fermeture des dossiers.

## BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE : Rapport opérationnel général 2006-2007

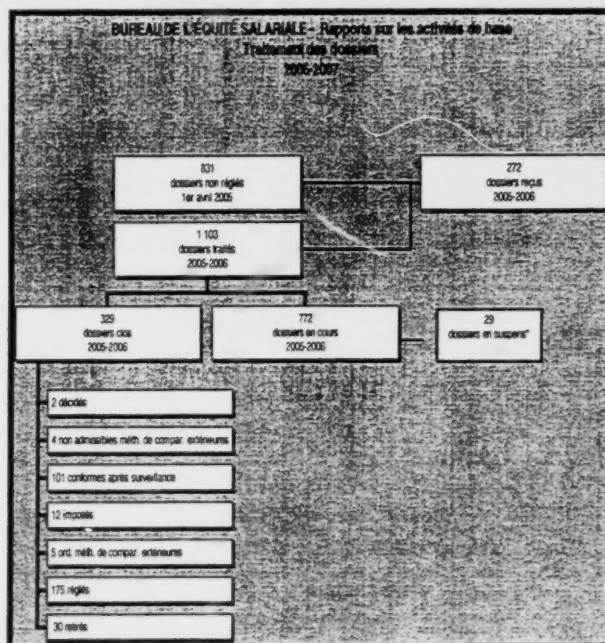
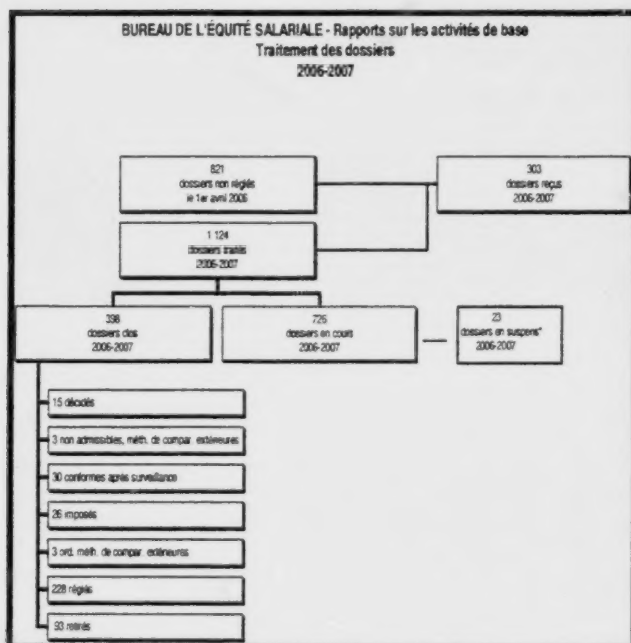
BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – RAPPORT OPÉRATIONNEL GÉNÉRAL 2006-2007				
Mesure	Norme et objectif	Réalisations 2005-2006	Engagements 2006-2007	Réalisations 2006-2007
Temps écoulé jusqu'au premier contact	80 % des premiers contacts avec les parties doivent se faire dans les 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 % dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties faits dans un délai de 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision.	80 % des premiers contacts avec les parties se feront dans les 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision; 20 % dans un délai de 4 semaines.	100 % des premiers contacts avec les parties faits dans un délai de 2 semaines après l'attribution du dossier à l'agent de révision.
Nombre de dossiers sous enquête pendant plus de 36 mois	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois.	82 % des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 18 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision finale.	Aucun dossier sous enquête pendant plus de 36 mois.	82% des dossiers clos dans un délai de 36 mois. Les 18 % restants font l'objet d'une ordonnance ou d'un plan de conformité. Certains se trouvent devant le Tribunal pour décision finale.
Observation <sup>1</sup> des ordonnances du Bureau	Ordonnances observées dans 100 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 91 % des dossiers clos. Les 9 % restants font l'objet d'une ordonnance et se trouvent devant le Tribunal; d'autres, dotés d'un plan de conformité, sont en suspens.	Ordonnances observées dans 85 % des dossiers clos.	Ordonnances observées dans 89% des dossiers clos. Les 11 % restants font l'objet d'une ordonnance et se trouvent devant le Tribunal; d'autres, dotés d'un plan de conformité, sont en suspens.

<sup>1</sup> Les totaux des dossiers en conformité représentent les dossiers clos sur accord entre les parties, sur observation des ordonnances et sur renvoi devant le Tribunal pour exécution des ordonnances

Commentaire : Par le passé, tous les dossiers qui n'étaient ni « décidés » ni « réglés » étaient classés dans la catégorie des dossiers réglés par les parties, avec une cible de 80 %. Si on suivait la même méthode de classement, le taux pour 2006-2007 serait de 89 %.

# BUREAU DE L'ÉQUITÉ SALARIALE – Rapports sur les activités de base pour 2006-2007

## Traitement des dossiers



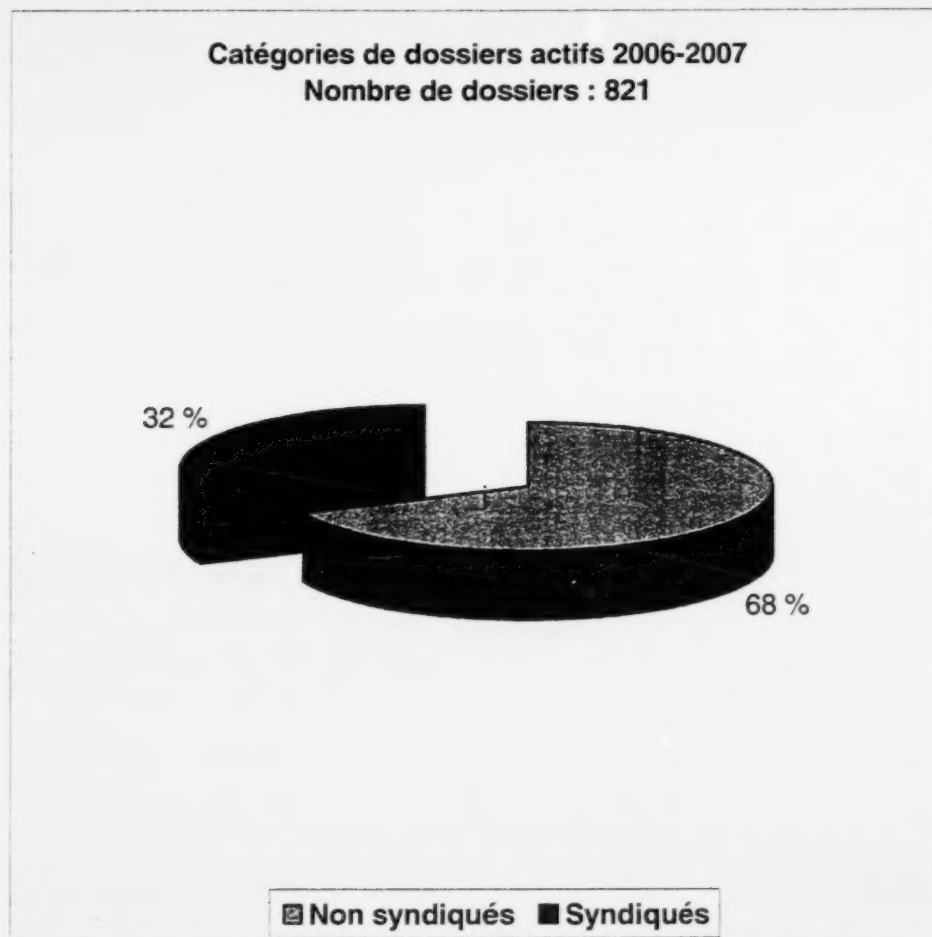
\* Les dossiers en suspens sont ceux qui sont en attente d'une décision du Tribunal et qui sont inactifs au Bureau.

## Dossiers actifs



## Catégories de dossiers actifs

---

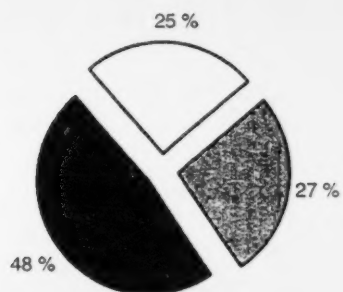




## Activités éducatives

### Activités éducatives - mars 2007

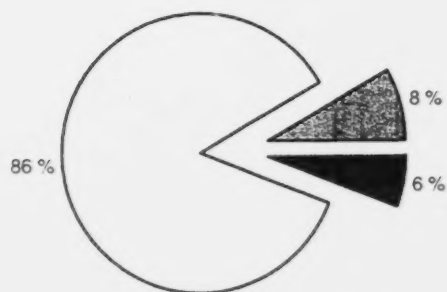
Total des séminaires : 79



■ Séminaires sur place ■ Téléconférences  
□ Présentations spéciales

### Activités éducatives - mars 2007

Total des participants : 2 149



■ Séminaires sur place ■ Téléconférences □ Présentations spéciales



# **Tribunal de l'équité salariale**



**Rapport annuel  
2006-2007**



# **TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

<b>Mandat</b>	<b>1</b>
<b>Survol des programmes et activités</b>	<b>1</b>
<b>Énoncé de mission</b>	<b>2</b>
<b>Structure organisationnelle</b>	<b>2</b>
<b>Membres du Tribunal et durée de leur mandat</b>	<b>4</b>
<b>Analyse du rendement</b>	<b>5</b>
<b>Analyse des états financiers</b>	<b>6</b>
<b>Décisions marquantes du Tribunal</b>	<b>7</b>
<b>Mesures du rendement et objectifs</b>	<b>9</b>

## **TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **Mandat**

Le Tribunal de l'équité salariale est chargé de régler les différends liés à l'application de la *Loi sur l'équité salariale*. C'est un tribunal administratif, quasi judiciaire, indépendant du Bureau de l'équité salariale. Le Tribunal a été créé en vertu de la Loi comme un organe tripartite, constitué d'un président, d'un certain nombre de vice-présidents (présidents suppléants) et de membres représentant, à nombre égal, les employeurs et les employés.

Le Tribunal a été établi en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* pour trancher des questions se rapportant spécifiquement à l'équité salariale. Investi d'un pouvoir quasi judiciaire, il jouit d'une compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit qui concernent les dossiers qui lui sont soumis. Ses décisions sont sans appel « à toutes fins que de droit », mais elles peuvent être réexaminées lorsqu'une partie prétend que le Tribunal a commis une erreur juridictionnelle ou rendu une décision manifestement déraisonnable.

### **Survol des programmes et activités**

Les affaires que le Tribunal a tenté de résoudre, par la médiation ou par une décision, au cours de l'exercice 2006-2007, continuent à soulever de nouveaux points de droit. Les décisions du Tribunal ont trait, dans bien des cas, à une première interprétation des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale*. Par exemple, le Tribunal a reçu des demandes soulevant la question des conséquences, sur le plan de l'équité salariale, de la fusion d'organismes du secteur public élargi. Nous avons continué à recevoir un certain nombre de demandes d'employeurs du secteur public, qui doivent observer les dispositions de la Loi se rapportant à la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, mais qui prétendent ne pas recevoir les fonds nécessaires pour procéder au rajustement des salaires.

Le Tribunal a modifié sa pratique générale d'ajourner des dossiers, à la demande conjointe des parties, pour une période standard d'une année. Lorsqu'une partie présente une requête, il est dans l'intérêt du Tribunal que l'affaire se règle rapidement. Le Tribunal doit s'assurer que la partie n'a pas introduit l'instance dans le seul but d'éviter de se conformer à l'ordonnance d'un agent de révision. Ainsi, dans certains cas, le Tribunal a accordé des ajournements pour une durée inférieure à une année.

Les arbitres du Tribunal ont participé à des séances de formation et de perfectionnement professionnel, aussi bien à titre de mentors que d'apprenants. Les membres et les vice-présidents ont participé activement aux travaux de la Society of Ontario Adjudicators and Regulators, contribuant à la planification de conférences et à l'animation d'ateliers. Une des membres a mis ses compétences en matière de règlement extrajudiciaire des différends au service d'un autre tribunal, à titre informel mais avec beaucoup d'efficacité.

# **TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

## **Énoncé de mission**

La Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique dans la rémunération du travail effectué dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Son application se traduit par des lieux de travail plus productifs, où les femmes et les hommes peuvent parvenir à l'égalité. La coopération entre employeurs, agents négociateurs et employés est la meilleure façon d'atteindre les objectifs de la Loi.

Le Tribunal encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends. Lorsqu'elles ne sont pas capables de parvenir à une entente et qu'une audience est convoquée, la décision du Tribunal est sans appel et exécutoire. Le Tribunal observe en outre une procédure d'audience favorisant un juste équilibre entre la nécessité d'être équitable, accessible et efficace.

## **Structure organisationnelle**

Avec la fusion des fonctions administratives de la Commission des relations de travail de l'Ontario et du Tribunal de l'équité salariale, les objectifs visant à assurer une plus grande efficacité et la responsabilité financière sans nuire à l'excellence de la prise de décisions ont été atteints.

La Commission des relations de travail de l'Ontario met au service du Tribunal un soutien administratif et juridique ainsi qu'une technologie de l'information de haute qualité, de même que la compétence de ses médiateurs. L'effectif de vice-présidents et de membres d'expérience est resté le même.

La pratique consistant à nommer des arbitres conjointement à plus d'un tribunal est un moyen de veiller à ce que le Tribunal soit doté de professionnels chevronnés, moyennant un partage des frais avec d'autres tribunaux. L'une des vice-présidentes a aussi été nommée au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La présidente et une vice-présidente participent à temps plein aux travaux de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Le Tribunal participe aussi à une vaste entente de mise en commun des services, qu'il a conclue avec la Commission des relations de travail de l'Ontario, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ces organes d'arbitrage mettent en commun les services de réponse aux clients et de réception téléphonique, l'impression et la production, les salles d'audience et de réunion et les services de bibliothèque.

## Membres du Tribunal et durée de leur mandat

ARBITRE	NOMINATION CONJOINTE	FONCTION	DATE DE NOMINATION	FIN DU MANDAT
Cummings, Mary Ellen	CRTO/TES	Présidente	1 <sup>er</sup> août 2000	12 août 2007
DeGuire, Patricia	TDPO/TES	Vice-présidente	5 mai 1999	4 mai 2008
McKellar, Mary Anne	TDPO/TES TDPO/CRTO/TES	Vice-présidente	1 <sup>er</sup> septembre 1992 2 avril 2001	23 janvier 2012
Bickley, Catherine	TES	Membre (porte-parole des employés)	26 avril 2000	1 <sup>er</sup> avril 2008
Rose, Diane	TES	Membre à plein temps (porte- parole des employeurs) Membre à temps partiel (porte-parole des employeurs)	3 avril 2002 3 avril 2004	2 avril 2003 2 avril 2008
Kvetan, Margaret	TES	Membre (porte-parole des employeurs)	22 février 1995	21 février 2008
Seville, Pauline	TES	Membre (porte-parole des employés)	13 mai 1998	1 <sup>er</sup> avril 2012



## **Analyse du rendement**

Le Tribunal a toujours jugé très important d'aider les parties à régler leurs différends à l'amiable. Il prévoit presque toujours une conférence préparatoire à l'audience, dont le but est de mieux cerner les questions que les parties débattront à l'audience, mais aussi de voir si les parties ne pourraient pas résoudre tout leur différend sans qu'une audience ne soit nécessaire. La conférence préparatoire est présidée par une vice-présidente qui ne siégera pas au comité d'arbitrage si le différend aboutit à une audience. Les vice-présidentes ont toutes reçu une formation en médiation.

Même au cours d'une audience, le comité d'arbitrage essaie de voir s'il est possible, par la médiation, que les parties trouvent un terrain d'entente, ne serait-ce que sur quelques points. Les efforts de médiation des membres du Tribunal ont eu beaucoup de succès.

Pour le Tribunal, le temps consacré aux audiences est une ressource précieuse qu'il ne faut pas gaspiller. Il demande donc aux parties de s'échanger leurs documents, de communiquer leur intention de présenter des motions, etc., avant l'audience, afin de tirer le meilleur parti possible du temps consacré à l'audience.

## **Charge de travail durant l'exercice 2006-2007**

Au total, 31 dossiers étaient ouverts à un moment ou à un autre entre le 1<sup>er</sup> avril 2006 et le 31 mars 2007. La charge de travail a été répartie comme suit :

17 dossiers ont été reportés de l'exercice précédent (2006-2007) ou ont été rouverts;  
14 nouveaux dossiers ont été ouverts.

Vingt et un de ces dossiers ont été réglés comme suit :

Affaires classées avant une décision définitive	9
Affaires classées à la suite d'une décision définitive	7
Affaires classées par décision administrative	5 <sup>1</sup>

Dix dossiers ont été reportés à l'exercice 2007-2008.

---

<sup>1</sup> On a communiqué avec les parties à ces dossiers, qui ont fait savoir qu'elles ne souhaitent pas soumettre leur cas au Tribunal pour l'instant.

# TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

## Analyse des états financiers

Conformément au cadre de travail sur la délégation des pouvoirs financiers du ministère du Travail, les pouvoirs financiers sont délégués au Tribunal. La présidente du Tribunal doit veiller à ce que les fonds publics soient utilisés avec intégrité et honnêteté. Le budget de fonctionnement du Tribunal est inscrit au budget des dépenses du ministère du Travail. Tous les trimestres, le Tribunal doit rendre compte au ministère de ses dépenses et de ses engagements financiers.

Chaque année, le Tribunal confirme, au moyen d'un certificat d'assurance, que ses opérations financières sont inscrites fidèlement et intégralement aux états financiers annuels publiés dans les Comptes publics de l'Ontario.

<b>Catégorie de dépenses</b>	<b>Budget final 2006-2007</b>	<b>Dépenses réelles 2006-2007</b>	<b>Écart budgétaire \$</b>	<b>Raison de l'écart</b>
<i>Salaires et traitements</i>	420,7	397,1	23,6	<i>Excédent attribuable à des vacances de postes</i>
<i>Avantages sociaux</i>	54,7	39,0	15,7	
<i>Transport et communications</i>	24,5	27,0	(2,5)	<i>Audiences de plus longue durée dans d'autres villes</i>
<i>Services (location comprise)</i>	96,0	93,8	2,2	<i>Augmentation du coût de services dispensés par l'entremise du TASPAAAT</i>
<i>Fournitures et matériel</i>	5,8	0	5,8	<i>Partie des dépenses de l'CRTO</i>
<b>Total</b>	<b>601,7</b>	<b>556,9</b>	<b>44,8</b>	

## TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

---

### DÉCISIONS MARQUANTES DU TRIBUNAL – MAI 2007

#### **Le Tribunal est-il autorisé à revoir et à annuler une décision?**

*Helping Hands Daycare (n° 3) (23 mars 2007)*

L'employeur exploite deux garderies détentrices d'un permis délivré en vertu de la *Loi sur les garderies*. Dans une décision antérieure, le Tribunal avait maintenu l'ordonnance d'un agent de révision exigeant que l'employeur établisse et affiche un plan d'équité salariale ayant un effet rétroactif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994. À l'audience, l'employeur avait fait comparaître un témoin. L'employeur a présenté une requête officielle pour faire réviser la décision parce que, selon lui, le Tribunal avait enfreint les principes de la justice naturelle et de l'équité de la procédure en refusant que l'employeur fasse comparaître plusieurs autres personnes qui étaient disponibles pour venir témoigner à l'audience. Il prétendait également que le Tribunal avait commis une erreur en concluant que l'employeur avait omis d'établir et d'afficher un plan d'équité salariale. Il demandait donc que le Tribunal annule sa décision.

La *Loi sur l'équité salariale* autorise le Tribunal à revoir ses décisions. Toutefois, conformément à la jurisprudence, le Tribunal n'accepte de le faire que dans les cas où il existe des circonstances extraordinaires qui le justifient. Dans ce dossier, le Tribunal a jugé que c'était l'avocat de l'employeur qui avait décidé de ne pas appeler d'autres personnes à témoigner mais de plutôt présenter son plaidoyer final. Il a en outre conclu que l'employeur avait présenté la demande dans l'intention de plaider de nouveau sa cause ou de corriger les défauts de la preuve qu'il avait présentée à l'audience. Puisque la demande de révision ne remplissait pas les critères du Tribunal, celui-ci l'a rejetée et a ordonné à l'employeur de se conformer à la décision antérieure.

#### **Un employeur a-t-il l'obligation de payer des intérêts sur un rajustement rétroactif au titre de l'équité salariale?**

*Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board (13 avril 2006)*

Le conseil scolaire a contesté l'ordonnance d'un agent de révision l'obligeant à verser à une ancienne employée la portion demeurée impayée d'un rajustement rétroactif au titre de l'équité salariale. L'employée s'était plainte à la Commission de l'équité salariale au sujet de la façon dont le conseil scolaire avait calculé le rajustement, mais elle ne s'est pas présentée à l'audience. Le Tribunal a entendu un témoin, soit le chef des ressources humaines du conseil scolaire, qui a donné de l'information sur l'historique de l'employée. Le conseil scolaire a fait valoir que ses postes non syndiqués étaient assortis d'une rémunération basée sur une grille salariale à quatre niveaux. Cependant, le salaire de l'employée ne correspondait à aucun niveau de la grille qui, selon le conseil scolaire, était appliquée aux postes de sa classification. Il n'existait pas non plus de documents correspondant à la période d'emploi indiquant où se situait l'employée dans la grille salariale.

Le Tribunal a calculé le montant du rajustement, plus les intérêts exigibles. Le conseil scolaire a soutenu que le paiement d'intérêts équivalait à une pénalité, mais le Tribunal a imposé les intérêts pour tenir compte de l'appréciation du montant que l'employée aurait dû recevoir. Le Tribunal a ordonné au conseil scolaire de payer le rajustement rétroactif plus les intérêts.

## TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mesure du rendement	Norme ou objectif <sup>2</sup>	Engagement	Résultats <sup>3</sup>
Accusé de réception des requêtes déposées au Tribunal	Accuser réception de la totalité des requêtes dans un délai de 3 jours à compter du dépôt au Tribunal	Accuser réception de 90 % des requêtes dans un délai de 3 jours ouvrables; le reste, dans un délai de 7 jours ouvrables	Engagement rempli
Avis de l'inscription au rôle d'une conférence préparatoire à l'audience	Proposer une conférence préparatoire à l'audience à la totalité des requêtes prêtes pour une audience <sup>4</sup> dans un délai d'un mois à compter de la réception de la requête	Proposer une conférence préparatoire à l'audience à la totalité des requêtes prêtes pour une audience dans un délai d'un mois à compter de la réception de la requête	Engagement rempli
Délai de publication de la décision définitive après l'audience (ou après réception des observations après l'audience)	Délai médian de publication de la décision définitive : 120 jours	Atteindre un délai médian de 120 jours pour la publication de la décision définitive	Délai médian atteint : 65 jours
Pourcentage des dossiers réglés grâce à la médiation	50 % des dossiers classés résolus par la médiation	50 % des dossiers classés résolus par la médiation	53 % des dossiers classés résolus par la médiation

<sup>2</sup> Les normes et objectifs représentent le meilleur résultat possible dans des circonstances réalistes.

<sup>3</sup> Cette colonne a été remplie pour le rapport annuel.

<sup>4</sup> « requête prête pour une audience » signifie que toutes les étapes préparatoires de la gestion du dossier ont été franchies et que le dossier est prêt, du point de vue des parties et du Tribunal de l'équité salariale, pour une audience sur la base des renseignements fournis.



